ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

2002-2003
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are tabled in the spring and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2002

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2003-III-28

ISBN 0-660-61794-3

Canada Industrial Relations Board

2002-2003
Estimates

Report on Plans and Priorities

Approved:

Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

102-05138/

Table of Contents

Section I: Messages

1.1 Message from the Chairperson 1
1.2 Management Representation Statement 2

Section II: Raison d'être 3

Section III: Strategic Outcome

3.1 Plans and Priorities by Strategic Outcome 5
3.1.1 Planning Context 5
Departmental Performance 6
Critical Issues Faced by the CIRB 9
Strategic Outcome 11
3.2 Organization 14
3.3 Accountability 16
3.4 Departmental Planned Spending 17

Section IV: Appendices

4.1 Business Line 19
4.1.1 Business Line Objective 19
4.1.2 Business Line Description 19
4.2 Financial Information 21
4.3 Mandate, Role and Responsibilities 22
Departmental Organization 23
Organization Chart 24
To Contact the Board 24

Section I: Messages

1.1 Message from the Chairperson

Since its inception in January 1999, the Canada Industrial Relations Board (CIRB) has experienced an escalation of the quantity and complexity of cases received. This year is no exception to the trend; it is forecast that the number of cases received will exceed the last four-year annual average by 20 per cent. Matters before the CIRB can range from the straightforward to the highly complex. Recently, as a result of the intricate corporate restructuring in some federal jurisdiction industries and the consequent need to restructure bargaining units, the demands upon the Board have significantly increased. The current pressures on the Board's resources show no sign of abating.

To respond to needs, in the autumn of 2001, the CIRB requested and received additional resources to assist it in meeting the increasing demand and to allow it to respond more effectively to the needs and concerns of the business and labour relations communities. Most importantly, the Board's front-line adjudicative staff was strengthened by the appointment, by the government, of three part-time Members on each of the employer and employee sides and an additional Vice-Chairperson. The Board now has five full-time Vice-Chairpersons and six full and part-time Members. In order to continue to improve the Board's performance, the Board is in the process of adding additional front-line staff to support the new adjudicators, to improve its case management and to strengthen its regional offices and operations. At the request of its clients, the Board is also moving to dedicate more resources to mediation and other appropriate dispute resolution processes. It has also established a research capacity to pursue and expand its consultations and interactions with the industrial relations community and remain abreast of developments in the federal jurisdiction. Over the next three years, the CIRB will renew most of its information technology to increase its efficiency and meet the demands of its clients and the Canadian citizens in the context of the federal government's Government On-Line strategy.

Building on extensive client consultations, on December 5, 2001, the Board comprehensively amended and updated the *Canada Industrial Relations Board Regulations*. The Board is now turning its attention to the development of comprehensive Practice Notes to clarify and improve the transparency of its procedures and processes.

The challenges will continue in 2002-03. The CIRB must dedicate the necessary resources to implement its renewal strategy and further review its business processes in light of these important changes in its environment. I am confident, however, that our efforts will serve us well in improving our services to the industrial relations community and to Canadians.

1.2 Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2002-2003

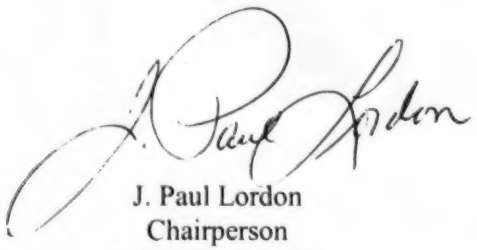
I submit, for tabling in Parliament, the 2002-2003 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canada Industrial Relations Board.

To the best of my knowledge, the information in this document:

- Accurately portrays the Board's plans and priorities.
- Is consistent with the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of the 2002-2003 Report on Plans and Priorities*.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP production.

The Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



J. Paul Lordon
Chairperson
February 11, 2002

Section II: Raison d'être

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

Section III: Strategic Outcome

Total Planned Spending
$ 12,754.0

3.1 Plans and Priorities by Strategic Outcome

3.1.1 Planning Context

The past fiscal year has presented the CIRB with numerous challenges, both internally and externally. The impact of the 2001-02 economic downturn has affected most industries under our jurisdiction. At times, the resulting effects induced significant industrial relations tensions and a need to alter industrial relations structures within firms and industries to meet bargaining unit changes and tensions consequent upon corporate downsizing initiatives. Another area of significant activity results from the impact of privatization on industries of national importance. Here, the Board has been called upon to decide issues related to the maintenance of activities, in accordance with the new *Code* provisions introduced in 1999.

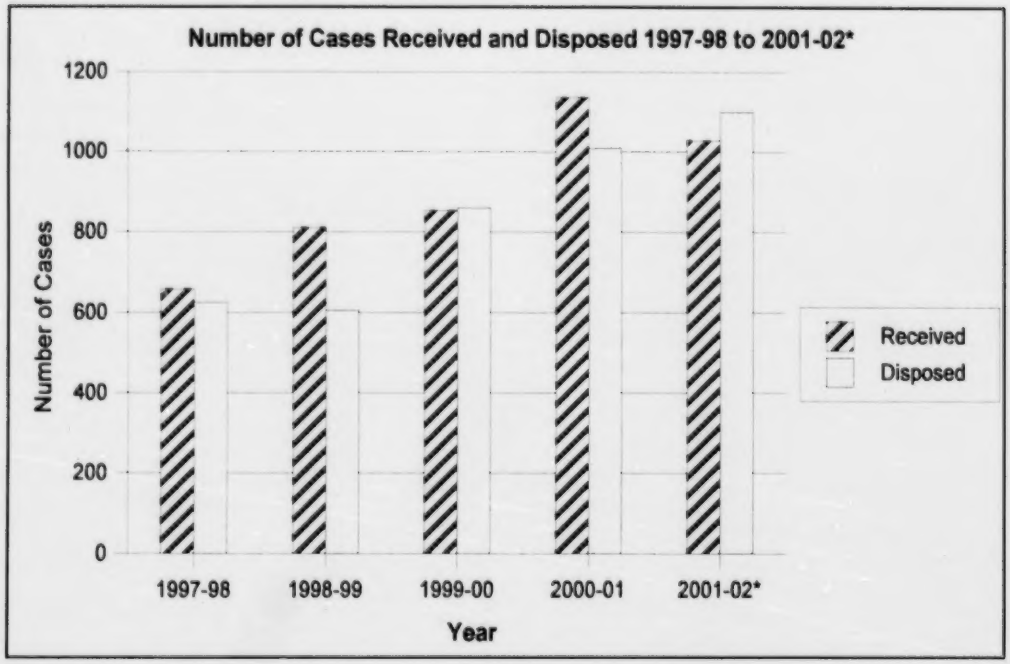
To respond to such pressures, the Board has endeavoured to respond to applications submitted as quickly as possible. Quite obviously, the sheer time sensitivity of such conflicts affects the case management processes of the Board. These increasing internal pressures were further intensified by the continued growth in the number of cases received by the Board. Statistically, the data from 2001-02 reveal that the caseload increase of the previous year (i.e., 2000-01) appears to reflect a longer term increase in the level of demand upon the Board. In fact, the CIRB expects the current levels of workload to remain constant.

In response to the escalating pressures exerted by caseload levels and complexity, the Board has initiated a series of strategic plans to further increase its organizational efficiency, therein providing better services to clients. Such plans include the promotion of alternative dispute resolution mechanisms, the advancement of our technological innovation agenda and the further development of support services, including supporting research.

The following will set the stage for the Board's initiatives; a presentation of its strategic outcome and action agenda will correspond.

Departmental Performance

Table I



* Projected data based on first six months (April to September 2001) and annual average % change between quarters.

In the half year from April to September 2001, the CIRB received 457 new cases. Based upon the previous four-year annual average percentage change between quarters, the Board projects the total number of cases received in the fiscal year 2001-02 will exceed 1,000. This total is well above the previous four-year average of 865.[1] Thus, caseload has continued to be high, in comparative terms, for two consecutive years.

In regard to performance, the Board has disposed of a record number of cases; 550 cases were disposed of from April to September 2001, representing a forecast total of 1,100 for 2001-02. Moreover, the CIRB has been able to dispose of significantly more cases than it has received, thereby making up ground for previous years, when the number of cases received often exceeded those disposed. This has eased the backlog that has occurred over the past few years, as the Board has addressed and resolved cases passed to it by the

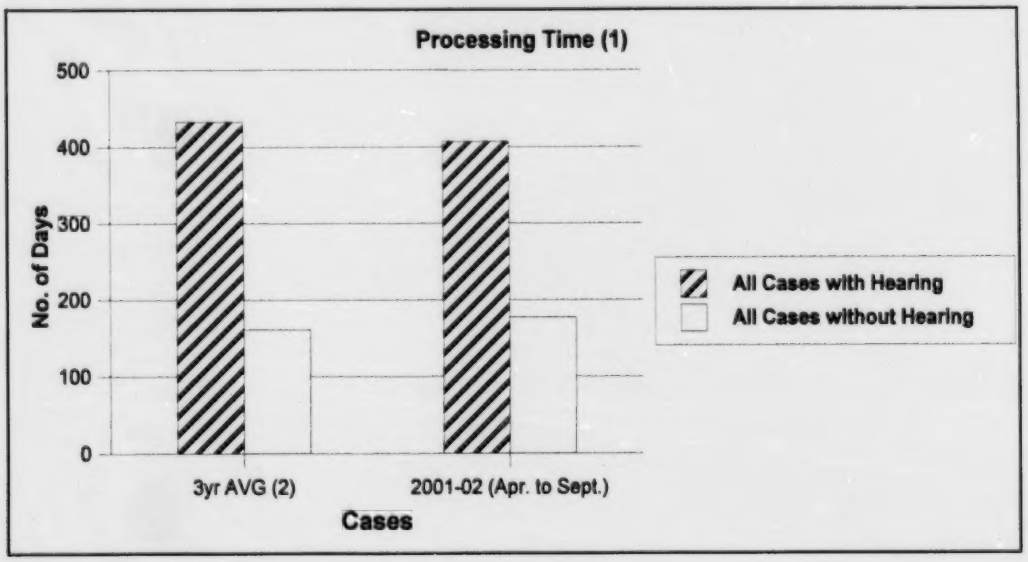
---

[1] It is important to note that this four-year average *includes* 2000-01, a record year for caseload. The four-year average for the 1996-2000 fiscal years is 741. These figures clarify the fact that last year was a bumper year for the CIRB in terms of cases received; *however*, the 2001-02 figures suggest that such an elevated caseload is persisting, thus will continue to be the neo-norm.

predecessor Canada Labour Relations Board at the same time as it has met its increasing caseload. The maintenance of an appropriate level of resources at the Board, including its administrative support, is imperative to sustain the CIRB's initial success.The Board will continue to initiate strategic steps in order to maintain, and improve, its current levels of efficiency.

Despite the increase in caseload over the past two years, the Board has moderately reduced the time taken to process files. Table II shows the processing time[2] for all cases from initial receipt to their resolution, particularly in respect of cases requiring hearing. The rapid resolution of disputes referred to it continues to be a high Board priority.

Table II



(1) Average number of days from point of receipt to disposal.
(2) Three-year average is based on data from 1998-99 to 2000-01.

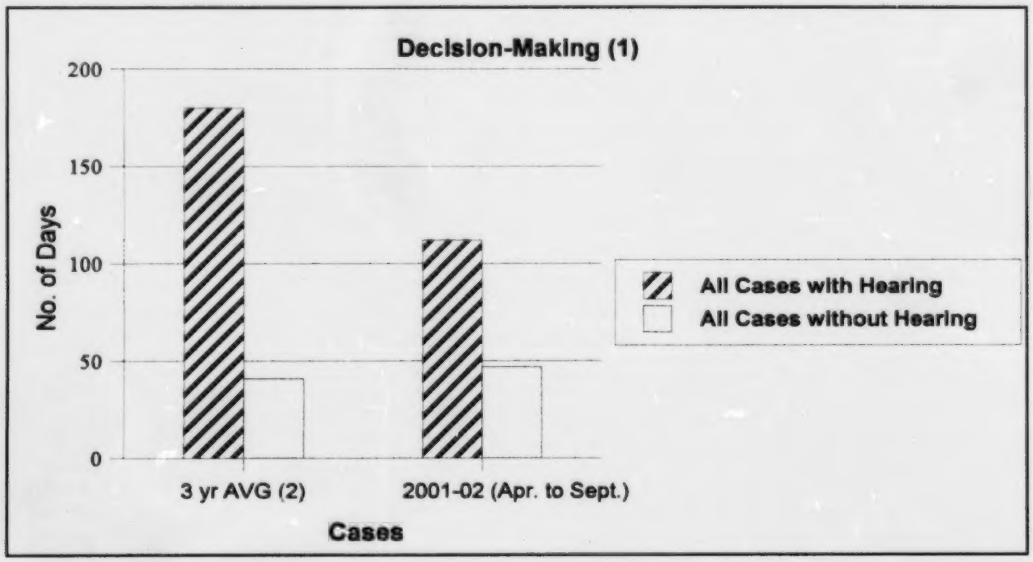
The time taken to process cases without a hearing mildly increased this year, reflecting the heightened volume and complexity of cases as well as the increase in the absolute number of cases that were resolved through mediation. However, the Board is making notable improvements in processing cases that require a hearing by further streamlining a number of processes, including the scheduling and conduct of hearings; the CIRB is taking an average of 407 days to dispose of such cases, 26 days less than the previous three-year average of 433 days. The impact on the average disposal time of backlogged cases from the predecessor Board continued to impact on this figure in the year under review.

---

2 Processing time represents the period required to complete a file - time spent investigating, mediating, holding hearings where necessary, and rendering decisions.

The increases in workload experienced by the CIRB over the past two years, coupled with a decrease in processing time (see Table II above), is indicative of the escalating pressures being placed upon Board members and staff to handle multiple cases. Additional resources have been recently allocated to the CIRB to allow it to more effectively respond to its increased caseload and related pressures.

Table III



(1) Average number of days from last hearing day or ready date to disposition.
(2) Three-year average is based on data from 1998-99 to 2000-01.

The Board's own disposition time in respect of cases requiring adjudication improved significantly in reference to the previous three-year average.[3] While the decision-making time remains fairly stable for cases without a hearing, time required to dispose of cases with hearing improved from an average of 180 days to a current mean of 112 days per case (see Table III above). Again, in relation to the high levels of cases received and disposed during the past two years, the fact that decision-making time declined so dramatically this year in the face of an increased workload reflects more effective and agressive case management by individual Board members. The CIRB continues to improve actively its case management processes, therein further reducing time and increasing productivity.

---

3 Disposition time refers to the time from reservation of decision (normally the final day of the hearing) *or* from the time a case disposed without hearing is presented for consideration, to the time a decision is rendered.

Critical Issues Faced by the CIRB

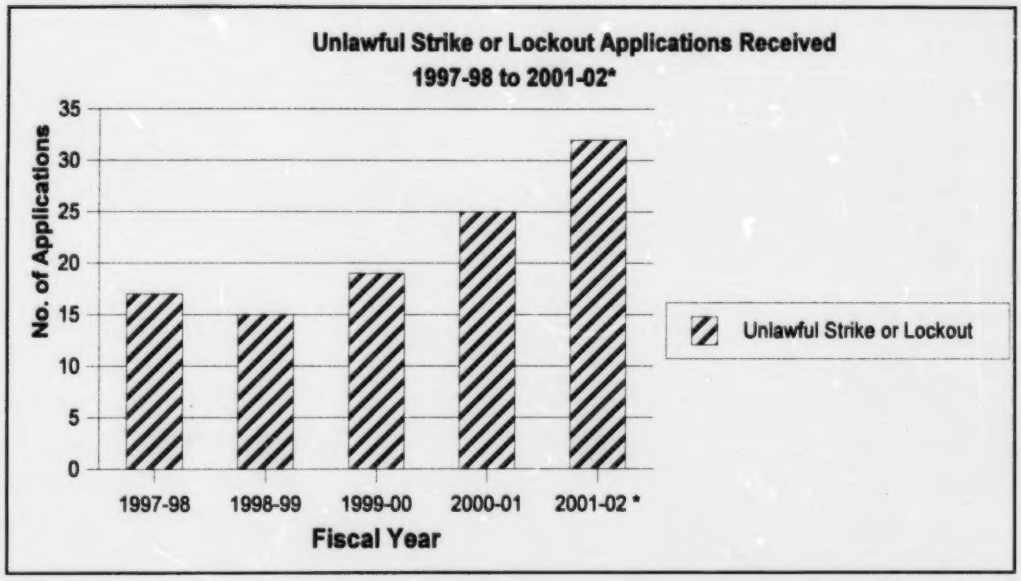
A number of factors have arisen this year that have been reflected in the pattern of the Board's caseload:

- **Representation Rights in a Broad Sense:** The economic downturn is leading to significant corporate restructuring and downsizing. In some cases, firms are filing for bankruptcy protection, merging with competing organizations and/or dramatically cutting employment levels. The Board has been called upon on an urgent basis, in the circumstances, to consider a wide range of complex and fundamental labour relations issues that stem from this environment. Recurring issues include new bargaining unit structures, the applicability of collective agreements in an altered context and the determination of seniority rights in merging organizations. The airline industry is undergoing tumultuous reform this year, regularly involving a combination of these issues. In light of this, the Board is spending considerable time responding to submissions that affect large numbers of workers.

- **Maintenance of Activities and Public Health and Safety:** Since the 1999 amendments to the *Canada Labour Code*, regarding the protection of the safety and health of the public in the event of labour disputes, the CIRB hears numerous cases involving the determination of levels of workers required to remain on the job during a strike or lockout (i.e., maintenance of activities). As witnessed in the nuclear energy and telecommunications industries earlier this fiscal year, such cases involve competing interests and multiple issues. Naturally, the increase in hearing days required to consider such issues has had a heavy impact on the workload of the Board.

- **Illegal Strikes and Lockouts and Related Legal Challenges:** This year, as in all other years, the CIRB is being asked to intervene in instances where the relations between the parties are particularly acrimonious. The parties frequently adopt antagonistic and complex strategies in disputes regarding various issues. In light of this, the Board is experiencing a marked increase in the number of illegal strikes and lockouts it must mediate and/or adjudicate (see Table IV). All such matters are responded to by the Board on an urgent basis.

Table IV



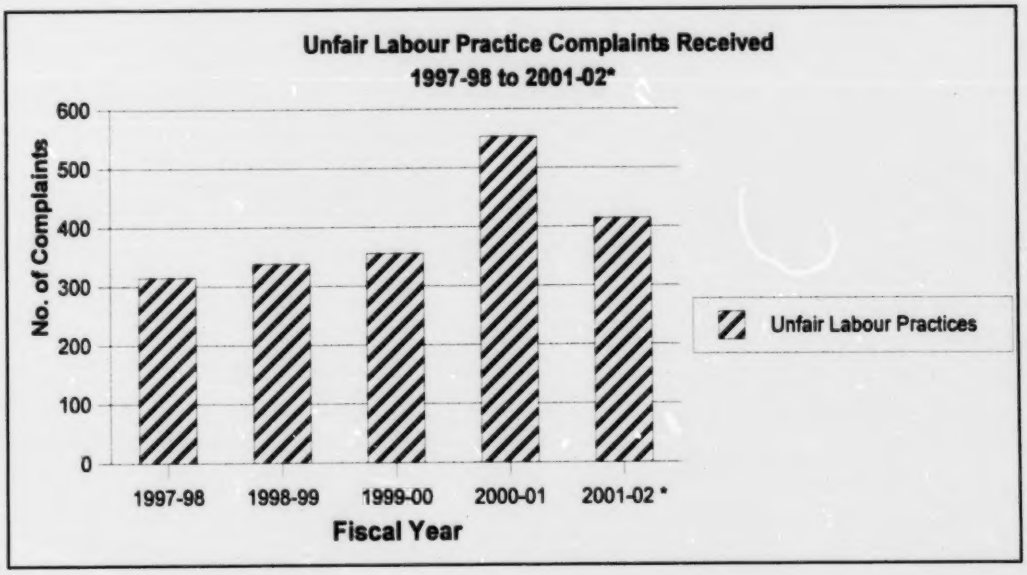
* Projected data based on first six months (April to September 2001).

Given that these disputes can have potentially large impacts not only on labour relations but also on broader economic and social environments, the Board accords such cases a high priority, usually scheduling a hearing within 24 to 48 hours. As a result, other scheduled matters are often affected by these cases, further intensifying subsequent workload and scheduling pressures. In addition to the applications received, a significant number of matters are settled by mediation or otherwise following an indication that the Board's practice is that they will be immediately scheduled.

- **Unfair Labour Practices:** Unfair labour practice (ULP) complaints continue to comprise a significant percentage of CIRB's caseload. While the number of ULP cases projected for this year will likely fall below the record received in 2000-01, it still remains higher than in any other preceding year (see Table V).

- ULP complaints are quite often complex, usually representing only a small part of a large file that contains numerous sections. The CIRB continues to endeavour to assist the parties in reaching mediated solutions to these matters; last year, more than 2/3 of the cases were resolved without the need for Board adjudication. In the coming period, as resources allow, the Board will be giving higher priority to the scheduling of ULP complaints.

Table V



* Projected data based on first six months (April to September 2001).

Strategic Outcome

The Board contributes to and promotes effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls under federal jurisdiction. It interprets and applies the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. In achieving this strategic outcome, the CIRB provides effective industrial relations solutions for Canadian parties in a fair and timely manner. Public transparency and accountability of decision making is a priority of the Board in regard to this goal.

The delivery of this strategic outcome focuses upon the broad issue of organizational effectiveness. The following initiatives represent definitive plans to increase the overall organizational effectiveness of the Board, thereby facilitating the aforementioned overall strategic outcome of the CIRB:

- Following extensive consultations with clients, stakeholders and interested parties, the CIRB introduced its *Regulations*[4] on December 5, 2001. The changes focus upon streamlining the Board's procedures, facilitating and expediting the exchange of documents and accelerating the processing of applications and the conduct of

[4] *Canada Industrial Relations Board Regulations*, 2001, SOR/2001-520

hearings.[5] The *Regulations* were also revamped in order to facilitate ease of understanding for Canadian parties.

- In direct response to the new *Regulations*, the Board is in the process of developing practice notes in order to help clarify supporting procedures and practices in relation to the *Canada Labour Code* and the *Regulations*. Practice notes are intended to improve the transparency of the Board's processes to ensure that the client community has effective input into their development, and to ensure that those appearing before the Board fully appreciate and understand its processes.

- In response to client demands and expectations, and to allow the more expeditious handling of complaints prior to their referral to the Board itself, the Board is currently adding front-line staff in its regional offices to speed up case processing and to improve its mediation and appropriate dispute resolution (ADR) capacity.

- The CIRB has also established a new research capacity to systematize its consultations and interactions with the industrial relations community, to remain abreast of developments in the federal jurisdiction and in other jurisdictions, and to support its internal policy development.

- As part of its strategy to meet the goals of the Government On-Line initiative, the CIRB identified six specific priorities to improve overall organizational effectiveness and provide transparency and access to information for Canadians. The six priorities are as follows:

1. The improvement of the Board's system for case tracking and case management. The Case Management Information Retrieval System (CMIR) is the core business system for the CIRB; it encompasses all Board cases and activities and the related internal document maintenance, monitoring, tracking, scheduling, etc.

2. The implementation of a comprehensive electronic support system for records, documents and correspondence management. This initiative will improve the efficiency of the Board in regard to correspondence control, records information, retrieval and accessibility.

3. Video conferencing facilities in all offices will be in operation early in the new fiscal year. This technology will aid in making the Board more accessible, expediting the processes of the Board, reducing the time lost in travel, and will allow time-sensitive matters to be more rapidly scheduled and heard.

---

[5] The *Canada Industrial Relations Board Regulations*, 2001 as well as an overview document of the *Regulations*, prepared by the CIRB, are available at the following Web site: http://www.cirb-ccri.gc.ca/whatsnew/index_e.asp?id=63.

4. To allow the work of the Board members to continue during often extensive periods of travel, the CIRB is currently implementing secure access to Board systems and databases for use by staff and members from locations outside of CIRB offices.

5. As part of its secure remote access strategy, the Board is developing its first intranet. The goal is to make available all necessary tools for exchange of internal information necessary to allow the Board to operate in a more timely and efficient manner and for its members and staff to communicate and exchange valuable information.

6. The Board is exploring the development of services to improve electronic filing of matters and systematic electronic communication with clients.

3.2 ORGANIZATION

Strategic Outcome and Business Line

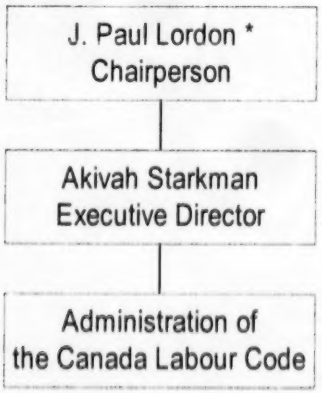
Business Line	Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	Resources (%)
administration of the *Canada Labour Code*	effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and dissemination of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	**8,710.5**	**68**
		successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	• alternative dispute resolutions services	**1,441.7**	**11**
		an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for Decisions*, newsletters, information circulars • direct consultations with clients • response to *ad-hoc* inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB Web site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community • a new research capacity to systematize its consultations and interactions with the industrial relations community, to remain abreast of developments in the federal jurisdiction and in other jurisdictions, and to support its internal policy development	**1,518.2**	**12**

Business Line	Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	(%)
		effective *Regulations* and practices, pursuant to the revised *Canada Labour Code* and the establishment of the CIRB	• client consultations, publications, and distribution of *Regulations* and practices	233.4	2
				11,903.8	93

Note:

- Financial, Administrative and Human Resources services in support of Key Results Commitments represent 7%.

3.3 Accountability



* The Canada Industrial Relations Board is an agency operating under the Minister of Labour's portfolio.

3.4 Departmental Planned Spending

($ thousands)	Forecast Spending 2001-2002*	**Planned Spending 2002-2003**	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Budgetary Main Estimates (gross)	9,108.0	12,754.0	12,018.0	11,469.0
Adjustments**	4,103.0	-	-	-
Net Planned Spending	13,211.0	12,754.0	12,018.0	11,469.0
Less: Non-respendable revenue	(2.0)	(4.0)	(4.0)	(4.0)
Plus: Cost of services received without charge	2,248.2	2,304.1	2,735.3	2,735.3
Net cost of Program	15,457.2	15,054.1	14,749.3	14,200.3
Full Time Equivalents	100	121	119	118

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.
****Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Main Estimates exercise and include Budget initiatives.**

Section IV: Appendices

4.1 Business Line - Administration of the *Canada Labour Code*

4.1.1 Business Line Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4.1.2 Business Line Description

The Board has a single business line - the administration of the *Canada Labour Code*. To achieve this business line, the Board has three major service lines: adjudication, mediation and information/communication.

When differences arise between bargaining agents and employers resulting in applications to the Board that cannot be resolved through the intervention of the labour relations officers (LROs) in the regional offices, these differences are referred to the Board for adjudication. A large majority of all matters before the Board are decided based on the parties' written submissions and on the detailed investigation reports filed by the regional offices. The remainder are decided after the holding of oral public hearings at which the parties submit evidence and argument in support of their respective positions. All Board decisions are issued in writing; when the reasons for decision are issued, they are subsequently published in both official languages for the benefit of the labour relations community at large.

Mediation services are provided through the regional offices in an effort to resolve applications and complaints quickly and efficiently, while contributing to maintaining more constructive relationships between the parties. Labour relations officers and case management staff at the Board's regional offices are responsible for the processing and investigating of applications, complaints and referrals filed by the Board's clients. The LROs hold informal discussions and mediation sessions with the parties in order to resolve contentious issues. Settling complaints and disputes at the regional level eliminates the need for costly public hearings, accelerates the decision-making process, and in some instances, can avoid the unlawful shut-down of important services. Industrial relations solutions arrived at between the parties contribute to greater harmony in the workplace and win-win results for those involved.

Information/communication services are provided on an ongoing basis by the Board, management and staff who continue to be active in the labour relations community, through direct consultation with clients, by responding to *ad-hoc* enquiries, and through presentations by Board members and staff. Information concerning the Board's jurisprudence and activities is made available through the publication and distribution of *Reasons for Decision*, newsletters and information circulars. The CIRB also provides considerable information through its Web site. Following consultations with numerous

parties, the CIRB has recently introduced the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*. The interactive development of Practice Notes, which will aid our clients in understanding the processes of the Board, is now underway.

4.2 Financial Information

Table 4.2.1: Source of Non-Respendable Revenue

($ thousands)	Forecast Revenue 2001-02	**Planned Revenue 2002-03**	Planned Revenue 2003-04	Planned Revenue 2004-05
Photocopies of decisions and material related to cases such as transcripts for hearings	(2.0)	(4.0)	(4.0)	(4.0)
Total Non-Respendable Revenue	(2.0)	(4.0)	(4.0)	(4.0)

Table 4.2.2: Net Cost of Program for the Estimate Year

	Canada Industrial Relations Board
($ thousands)	
Planned Spending	12,754.0
Plus: Services Received Without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,836.3
Contribution covering employees' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	467.8
Less: Non-Respendable Revenue	(4.0)
2002-2003 Net Program Cost	15,054.1
Full Time Equivalents	121

4.3 Mandate, Role and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights," meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I- Industrial Relations
Part II- Occupational Safety and Health
Part III- Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code (Part I), R.S. 1998 C. 26*, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally-regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values:

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms
- an involved and well-informed labour relations community
- effective Regulations and practices developed through consultation with clients

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective, open and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble and provisions of the *Code*, which states that Parliament considers "the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all." To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the industrial relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

Departmental Organization

The Board, functioning at an appropriate level, is comprised of the Chairperson, five full-time Vice-Chairpersons, six full-time Members (three representing employers and three representing employees) and six part-time Members (representing, in equal numbers, employees and employers). The recent departure of a full-time Member, representing employers, creates the need for the appointment of a new Member in the near future. The Board also lost a part-time Member during the second quarter of 2001-02, creating a need for an appointment to fill this position. Furthermore, several Members' terms are expiring in February, March and August 2002. All are appointed by the Governor in Council: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years. (Information on Board members can be found at: www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_e.html.)

The Chairperson is the Chief Executive Officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over and direction of the work of the Board, including:

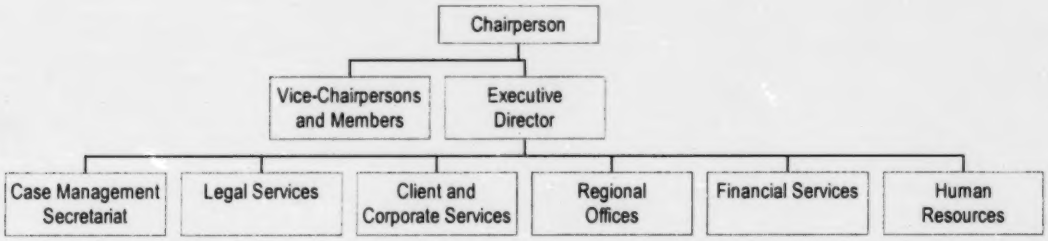
- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the Board's work;
- the management of the Board's internal affairs; and

- the duties of the staff of the Board.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, legal services, client and corporate services, financial services and human resources.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

Organization Chart



To Contact the Board:

Toll-free 1-800-575-9696
TTY: 1-800-855-0511
E-mail: info@cirb-ccri.gc.ca
Web Site: www.cirb-ccri.gc.ca

Further information on how to contact the regional offices can be found at:
www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_e.html

BUDGET DES DÉPENSES

Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses
2002-2003

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont déposés au printemps, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca
No. de catalogue BT31-2/2003-III-28

ISBN 0-660-61794-3

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport des dépenses 2002-2003

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé :

Claudette Bradshaw

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Table des matières

Section I: Messages

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2

Section II: Raison d'être 3

Section III: Résultat stratégique

3.1 Plans et priorités par résultat stratégique 5
3.1.1 Contexte de la planification 5
Rendement ministériel 6
Dossiers chauds du CCRI 9
Résultat stratégique 11
3.2 Organisation 14
3.3 Responsabilisation 16
3.4 Dépenses prévues 17

Section IV: Annexes

4.1 Secteur d'activité 19
4.1.1 Objectif du secteur d'activité 19
4.1.2 Description du secteur d'activité 19
4.2 Renseignements financiers 21
4.3 Mandat, rôle et responsabilités 22
Organisation du ministrère 23
Organigramme 24
Pour communiquer avec le Conseil 24

Section I: Messages

1.1 Message du président

Depuis la création du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en janvier 1999, il y a eu une augmentation constante du nombre et de la complexité des affaires reçues. L'année écoulée ne fait pas exception; le Conseil prévoit que le nombre d'affaires dépassera de 20 % la moyenne annuelle des quatre derniers exercices. Les affaires dont le CCRI est saisi couvrent toute une gamme de questions, certaines très simples, d'autres très complexes. Ces derniers temps, en raison des restructurations complexes d'entreprises qui se sont produites dans certains secteurs relevant de la compétence fédérale, et de la révision des unités des négociation qui en résulte nécessairement, la charge de travail du Conseil s'est accrue de manière considérable. La situation ne montre aucun signe d'accalmie, alors que les ressources actuelles sont déjà très sollicitées.

Afin de répondre aux besoins accrus, le CCRI a obtenu des ressources additionnelles à l'automne 2001 qui lui permettront de traiter la demande sans cesse croissante et de mieux répondre aux besoins et aux préoccupations du milieu des affaires et de la collectivité des relations du travail. Il convient surtout de mentionner que le personnel de première ligne en charge du processus décisionnel s'est accru en nombre, grâce à la nomination, par le gouvernement, de six membres à temps partiel, trois représentant la partie syndicale et trois autres la partie patronale, et d'un nouveau vice-président. Le Conseil compte désormais cinq vice-présidents à temps plein, six membres à temps plein et autant de membres à temps partiel. Afin de continuer d'améliorer son rendement, le Conseil a entrepris d'accroître son effectif de première ligne de manière à appuyer les nouveaux membres, à améliorer la gestion des affaires et à soutenir les bureaux régionaux et les opérations. À la demande de la clientèle, le Conseil s'emploie aussi à affecter plus de ressources à la médiation et aux autres modes appropriés de règlement des différends. Le CCRI s'est également doté d'un service de recherche pour poursuivre et intensifier ses consultations et ses échanges avec la collectivité des relations du travail et se tenir au courant des tendances dans les secteurs de compétence fédérale. Au cours des trois prochains exercices, le CCRI entend renouveler la quasi totalité de sa technologie de l'information pour accroître son efficacité et répondre aux demandes de sa clientèle et des citoyens canadiens dans le contexte de la stratégie du Gouvernement en direct de l'administration fédérale.

Le 5 décembre 2001, à l'issue de vastes consultations menées auprès de sa clientèle, le Conseil a modifié en profondeur et mis à jour le *Règlement sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Le Conseil consacre maintenant ses énergies à la rédaction d'Avis de pratique détaillés visant à clarifier ses procédures et ses processus et à en accroître la transparence.

Le CCRI ne manquera pas de défis à relever au cours de l'exercice 2002-2003. Le Conseil doit affecter les ressources nécessaires à la mise en oeuvre de sa stratégie de renouvellement en plus de poursuivre l'examen de ses processus dans le contexte de ces importants changements. Je suis toutefois convaincu que nos efforts porteront fruit et qu'ils se solderont par une amélioration des services que nous assurons aux Canadiens ainsi qu'à la collectivité des relations du travail.

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003

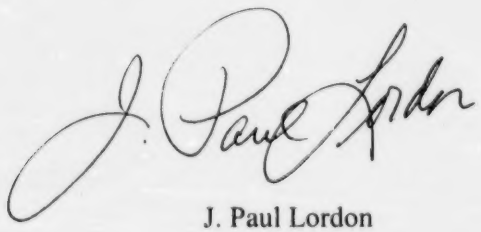
Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003 du Conseil canadien des relations industrielles.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement, les plans et les priorités de l'organisation;
- sont conformes aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités 2002-2003*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



J. Paul Lordon
Président
le 11 février 2002

Section II: Raison d'être

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

Section III: Résultat stratégique

Total des dépenses prévues
12 754,0 $

3.1 Plans et priorités par résultat stratégique

3.1.1 Contexte de la planification

Au cours de l'exercice écoulé, le CCRI a été appelé à relever de nombreux défis, tant internes qu'externes. La récession économique de 2001-2002 a eu une incidence sur la plupart des secteurs d'activité qui relèvent de la compétence fédérale. Dans certains cas, la situation a provoqué des tensions considérables sur le plan des relations de travail et a nécessité la modification des structures de négociation dans les entreprises et les secteurs d'activité pour tenir compte de la restructuration des unités des négociation et des tensions résultant des réductions d'effectifs. Le Conseil a eu également fort à faire pour régler des différends découlant de la privatisation d'industries d'importance nationale. Le Conseil a ainsi été appelé à trancher des questions se rapportant au maintien des activités en application des nouvelles dispositions incorporées dans le *Code* en 1999.

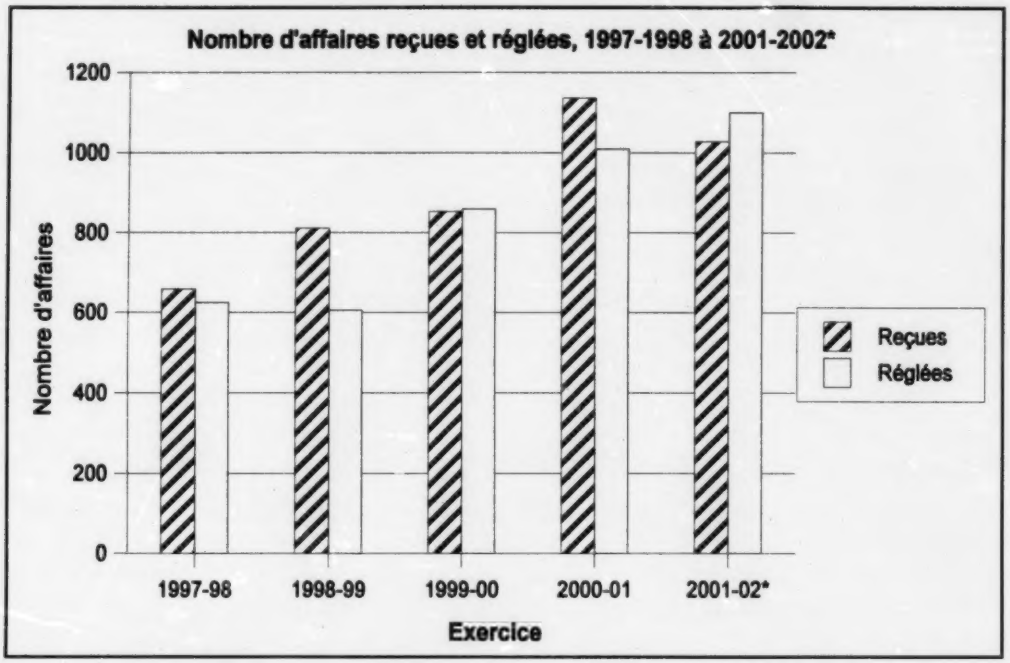
Dans ce contexte, le Conseil s'est employé à répondre aux demandes qui lui étaient adressées aussi rapidement que possible. Bien entendu, le caractère imprévisible de ces affaires ne peut faire autrement que perturber la gestion des affaires au CCRI. À ces contraintes internes sans cesse plus nombreuses s'ajoute l'augmentation continue du nombre d'affaires à trancher. Sur le plan statistique, les données de l'exercice révèlent que l'augmentation de la charge de travail constatée lors de l'exercice précédent (2001-2002) laisse présager une augmentation continue des demandes adressées au Conseil. En fait, le CCRI prévoit que les niveaux actuels se maintiendront dans les années à venir.

Afin de trouver une solution aux contraintes sans cesse plus nombreuses que pose l'accroissement du nombre et de la complexité des affaires, le Conseil a mis en oeuvre une série de plans stratégiques visant à accroître son efficacité organisationnelle et, partant, à mieux servir sa clientèle. Ces plans comprennent l'utilisation d'autres modes de règlement des différends (AMRD), la réalisation des autres volets de notre programme d'innovations technologiques et la poursuite des efforts déployés pour améliorer les services de soutien et le service de recherche.

Les renseignements fournis ci-après donnent les grandes lignes de nos projets; ils sont complétés par une description de notre résultat stratégique et de notre programme d'action.

Rendement ministériel

Tableau I



* Projections fondées sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001) et sur le % de variation annuelle moyenne entre les trimestres.

Au cours des six premiers mois de l'exercice, soit du mois d'avril au mois de septembre, le CCRI a reçu 457 nouvelles affaires. S'appuyant sur le pourcentage de variation moyenne d'un trimestre à l'autre au cours des quatre exercices précédents, le Conseil prévoit que le nombre d'affaires reçues au cours de l'exercice 2001-2002 dépassera le millier. Ce total est bien supérieur à la moyenne de 865 affaires des quatre exercices précédents[1]. On peut donc dire que la charge de travail est demeurée élevée, en termes comparatifs, pendant deux exercices consécutifs.

Sur le plan du rendement, le Conseil a statué sur un nombre record d'affaires, soit 550, au cours des mois d'avril à septembre 2001, ce qui représente une prévision totale de 1 100

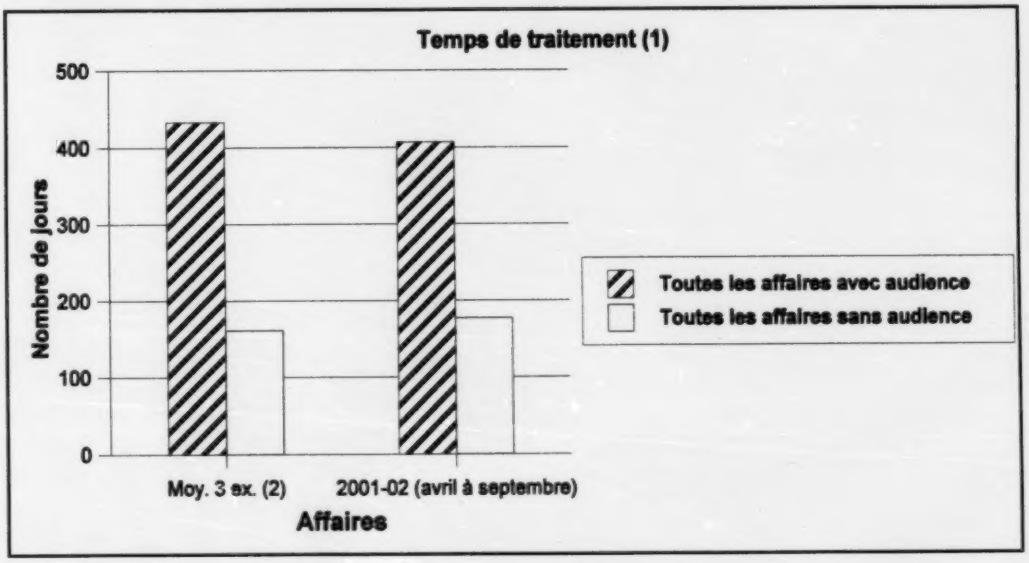
---

[1] Il importe de préciser que cette moyenne annuelle sur quatre ans *englobe* l'exercice 2000-2001, qui fait date sur le plan de la charge de travail. La moyenne annuelle sur quatre ans pour les exercices 1996 à 2000 est de 741 affaires. Ces chiffres indiquent clairement que l'exercice précédent a été une année à nulle autre pareille pour le CCRI en ce qui concerne le nombre d'affaires reçues; *cependant*, les données de l'exercice 2001-2002 montrent que la charge d'affaires demeure toujours aussi élevée, et qu'il faut donc considérer cette situation comme la nouvelle norme.

affaires pour l'exercice 2001-2002. En outre, le CCRI a été en mesure de régler bien plus d'affaires qu'il n'en avait reçues et de compenser ainsi pour les exercices précédents, où le nombre d'affaires reçues a souvent dépassé le nombre d'affaires réglées. Il a donc été possible d'éliminer une partie de l'arriéré des derniers exercices, le Conseil ayant réglé certaines affaires dont il a hérité du Conseil canadien des relations du travail antérieur en plus de traiter sa charge de travail accrue. Nous ne saurions trop insister sur la nécessité de maintenir le niveau de ressources appropriées au Conseil, y compris le soutien administratif, pour que le CCRI puisse poursuivre sur sa lancée. Le Conseil continuera de prendre des mesures stratégiques pour maintenir, voire améliorer, sa productivité et son rendement actuels.

En dépit de l'augmentation de la charge de travail au cours des deux derniers exercices, le Conseil a réduit quelque peu le temps de traitement des dossiers. Le Tableau II indique le temps de traitement[2] de toutes les affaires, de la date de réception de la demande à la date de la décision, particulièrement en ce qui concerne les affaires nécessitant la tenue d'une audience. Le règlement rapide des affaires continue de figurer en tête de liste des priorités du Conseil.

Tableau II



(1) Nombre moyen de jours entre la réception et la décision.

(2) La moyenne sur trois ans est fondée sur les données de 1998-1999 à 2000-2001.

Le temps de traitement des affaires ne faisant pas l'objet d'une audience a légèrement augmenté cette année, faisant écho à l'accroissement du nombre et de la complexité des affaires ainsi qu'à l'augmentation du nombre absolu d'affaires réglées par la voie de la

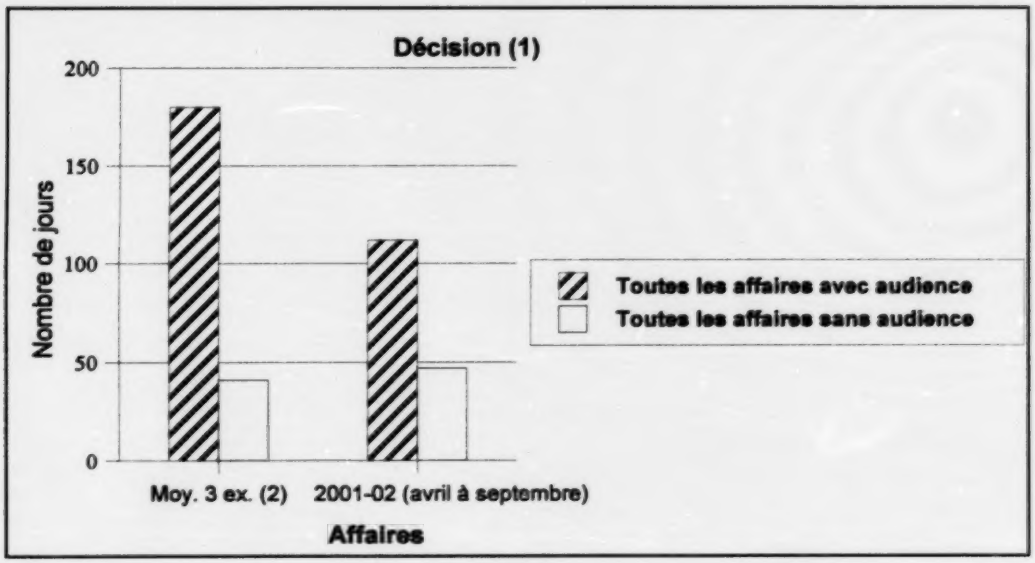
---

[2] Le temps de traitement est le temps nécessaire pour mener un dossier à bonne fin - le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience, s'il y a lieu, et à la décision.

médiation. Le Conseil a cependant réduit de façon notable le temps de règlement des affaires nécessitant une audience en simplifiant à nouveau un certain nombre de procédures, dont la mise au rôle et le déroulement des audiences. Il faut en moyenne 407 jours au Conseil pour régler ce genre d'affaires, soit 26 jours de moins que la moyenne de 433 jours des trois exercices précédents. Les affaires dont le CCRI a hérité de l'ancien Conseil, qui ont une incidence sur le temps moyen de règlement, ont continué d'influer sur ces données au cours de l'exercice écoulé.

L'augmentation de la charge de travail du Conseil au cours des deux derniers exercices combinée à la diminution du temps de traitement (voir le Tableau II qui précède) donne une idée des efforts accrus que le personnel et les membres du Conseil doivent déployer pour traiter une multiplicité de demandes. Le CCRI a récemment obtenu des ressources additionnelles qui lui permettront de faire face de manière plus efficace à l'accroissement de la charge de travail et aux contraintes qui en résultent.

Tableau III



(1) Nombre moyen de jours compris entre le dernier jour d'audience, ou la date à l'aquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil, et la date de la décision.

(2) La moyenne sur trois ans est fondée sur les données des exercices 1998-1999 à 2000-2001.

Le temps de règlement même du Conseil, en ce qui concerne les affaires nécessitant la prise de décisions, a diminué de façon importante par rapport à la moyenne des trois exercices précédents[3]. Si le temps de règlement des affaires qui ne font pas l'objet d'une

[3] Le temps de règlement s'entend du délai écoulé à partir du moment où le Conseil prend sa décision en délibéré (généralement le dernier jour de l'audience) *ou* à partir du moment où une affaire ne nécessitant pas la tenue d'une audience est prête à être examinée par le Conseil, jusqu'à la date de la décision.

audience est demeuré assez stable, celui des affaires réglées avec audiences est passé de 180 à 112 jours en moyenne par affaire au cours de l'exercice (voir le Tableau III). Une fois de plus, si l'on tient compte du nombre élevé d'affaires reçues et réglées durant les deux derniers exercices, le fait que le temps de règlement a diminué de façon aussi remarquable cette année en dépit de l'augmentation de la charge de travail témoigne des efforts déployés par chacun des membres du Conseil pour gérer les affaires de manière plus efficace et dynamique. Le CCRI travaille sans relâche à améliorer les processus de gestion des affaires afin de réduire à nouveau les temps de traitement et d'accroître la productivité.

Dossiers chauds du CCRI

De nouvelles réalités ont fait leur apparition au cours de l'exercice écoulé et ont ainsi modifié la composition de la charge de travail du Conseil:

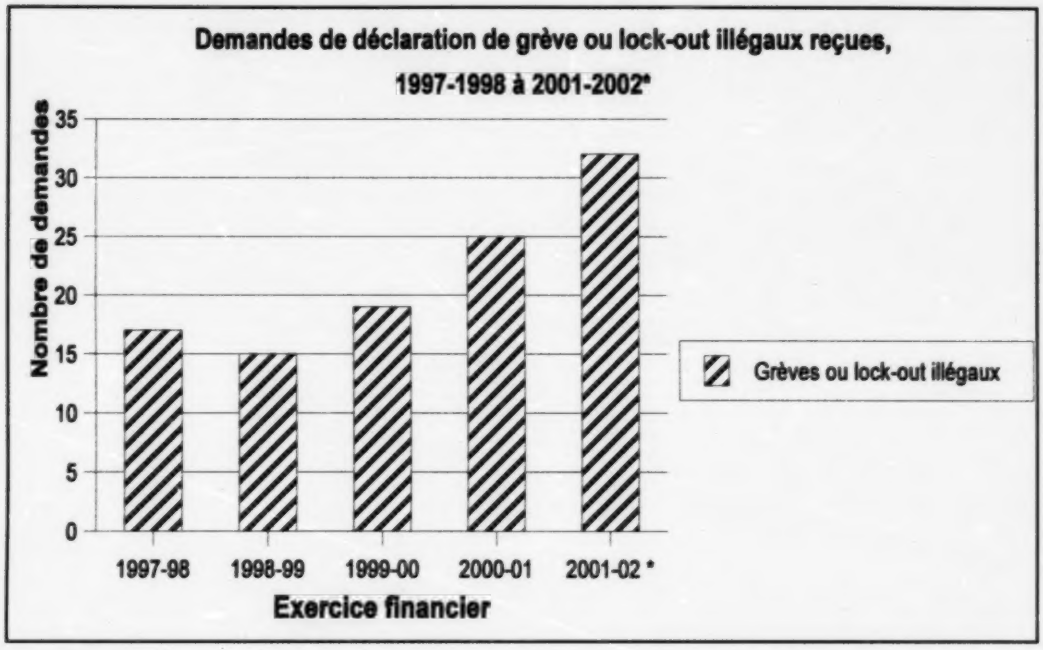
- **Les droits de représentation en général:** Le ralentissement économique est la cause de réductions massives d'effectifs et de restructurations majeures d'entreprises. Des entreprises se placent sous la protection de la Loi sur la faillite ou fusionnent avec des concurrents ou réduisent considérablement leurs effectifs. Le Conseil a été appelé à se pencher de toute urgence, dans les circonstances, sur une diversité de questions de relations de travail fondamentales et complexes résultant de ce nouvel environnement. La révision de la structure des unités de négociation, l'applicabilité des conventions collectives dans un contexte modifié et la détermination des droits d'ancienneté dans des entreprises fusionnées comptent parmi les questions qui reviennent le plus souvent. La réorganisation houleuse qui secoue le secteur du transport aérien cette année oblige régulièrement le Conseil à se pencher sur plusieurs de ces questions en même temps. Le Conseil passe ainsi beaucoup de temps à rendre des décisions qui touchent une multitude de travailleurs.

- **Maintien des activités et santé et sécurité du public:** Depuis que des modifications ont été apportées au *Code canadien du travail* en 1999 en vue de protéger la santé et la sécurité du public lorsqu'il y a déclenchement de grèves ou de lock-out, le CCRI entend de nombreuses affaires portant sur la détermination du niveau de travailleurs qui doivent demeurer au travail durant une grève ou un lock-out (maintien des activités). Ainsi qu'en témoignent les différends survenus dans les secteurs de l'énergie nucléaire et des télécommunications au début de l'exercice, ces affaires soulèvent des questions multiples et mettent en cause des intérêts divergents. Il est bien certain que l'augmentation du nombres de jours d'audience requis pour statuer sur ces questions a eu de lourdes conséquences sur la charge de travail du Conseil.

- **Grèves et lock-out illégaux et contestations judiciaires connexes:** Cette année, comme toutes les autres années, des demandes sont adressées au CCRI pour qu'il se prononce sur des différends opposant des parties qui sont totalement incapables de s'entendre. Les parties adoptent souvent des stratégies complexes et vexatoires dans

les différends portant sur une multitude de questions. À cause de cela, il y a une augmentation sensible du nombre de grèves et de lock-out illégaux nécessitant l'intervention du Conseil à titre de médiateur ou autrement (voir le Tableau IV). Toutes ces affaires requièrent l'attention du Conseil de manière urgente.

Tableau IV



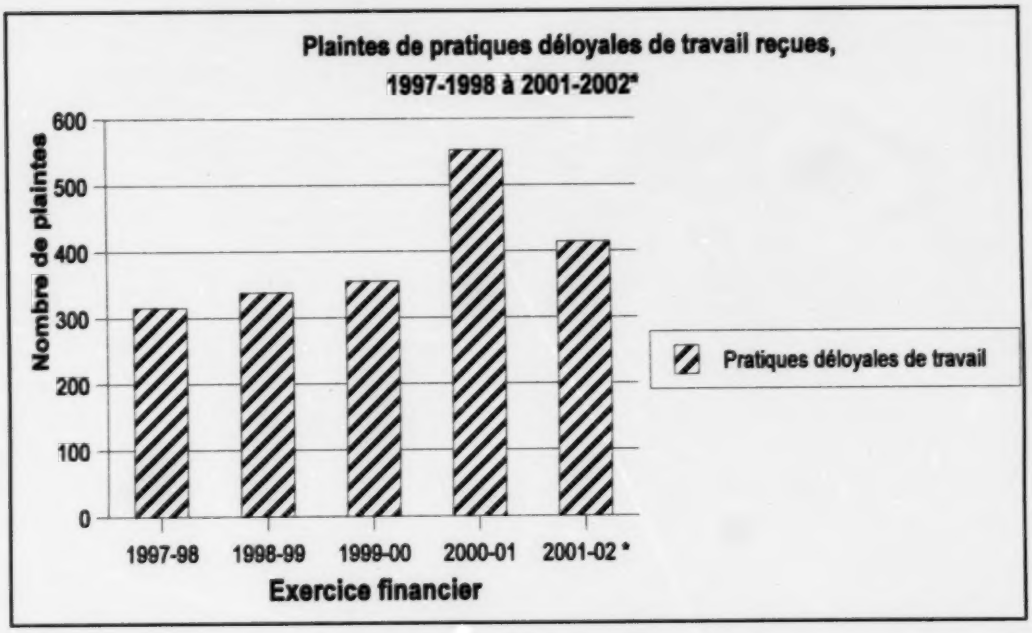
* Projections fondées sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001).

Étant donné que ces différends peuvent avoir de lourdes répercussions non seulement sur les relations de travail, mais aussi sur le cadre socio-économique général, le Conseil accorde une grande importance à ces affaires, convoquant généralement les parties à une audience dans les 24 à 48 heures. En conséquence, le calendrier d'audience des affaires courantes s'en trouve souvent perturbé, ce qui alourdit encore la charge de travail ultérieure et cause des problèmes de mise au rôle. Il y a aussi un grand nombre d'affaires qui sont réglées par la voie de la médiation ou par d'autres moyens une fois que les parties sont informées que le Conseil a pour pratique de mettre ces affaires immédiatement au rôle.

- **Pratiques déloyales de travail:** Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) continuent de représenter un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI. Si le nombre de plaintes projeté pour l'exercice est censé demeurer en-deçà du nombre record de plaintes reçues en 2000-2001, il sera quand même plus élevé que le nombre de plaintes reçues au cours de chacun des exercices antérieurs (voir le Tableau V).

- Les plaintes de PDT sont très souvent complexes, ne constituant généralement qu'une petite partie d'un dossier important dont la demande vise plusieurs articles du *Code*. Le CCRI poursuit ses efforts pour aider les parties à régler leurs différends par la voie de la médiation; l'année dernière, plus des 2/3 des affaires ont été réglées sans que le Conseil soit appelé à rendre de décision. Dans les mois à venir, le Conseil entend accorder une plus grand priorité aux plaintes de PDT, sous réserve des ressources disponibles.

Tableau V



* Projection fondée sur les données des six premiers mois (avril à septembre 2001).

Résultat Stratégique

Le Conseil favorise l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada. Il interprète et applique le *Code* de manière à appuyer et à encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Pour atteindre ce résultat stratégique, le CCRI s'applique à régler les différends qui opposent les parties de manière équitable et rapide. À cette fin, le Conseil mise sur la transparence et sur la prise de décisions responsables.

La réalisation de cet objectif stratégique repose de manière générale sur l'efficacité du Conseil. Les projets décrits ci-après constituent des mesures concrètes pour accroître

l'efficacité générale du Conseil et atteindre plus facilement l'objectif stratégique global susmentionné:

- À l'issue de vastes consultations auprès de sa clientèle, des intervenants et des parties intéressées, le CCRI a présenté son *Règlement*[4] le 5 décembre 2001. Les modifications apportées visaient à simplifier les procédures du Conseil, à faciliter l'échange de documents et à accélérer le traitement des demandes et le déroulement des audiences[5]. Le *Règlement* a aussi été remanié pour que les Canadiens puissent s'y retrouver plus facilement.

- Pour faire suite à l'adoption du nouveau *Règlement*, le Conseil a entrepris la rédaction d'Avis de pratique afin de clarifier ses procédures et pratiques administratives dans le contexte des dispositions du *Code canadien du travail* et du *Règlement*. Les Avis de pratique visent à accroître la transparence, de façon que la clientèle participe dans les faits à l'élaboration des procédures du Conseil et que les parties qui font appel à ses services les comprennent bien.

- Pour répondre aux demandes et aux attentes de la clientèle, et pour accélérer le traitement des plaintes avant leur renvoi au Conseil même, le CCRI s'emploie actuellement à accroître ses effectifs de première ligne dans les bureaux régionaux afin de traiter les affaires plus rapidement et d'améliorer sa capacité de médiation et de règlement des différends (AMRD).

- Le CCRI s'est également doté d'un nouveau service de recherche afin de systématiser les consultations et les échanges avec la collectivité des relations du travail, de se tenir au fait des tendances dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et d'autres compétences, et d'appuyer l'élaboration des politiques internes.

- Dans le cadre de la stratégie qu'il a conçue pour réaliser le projet de Gouvernement en direct, le CCRI s'est fixé six priorités particulières pour améliorer l'efficacité organisationnelle générale, accroître la transparence et permettre aux Canadiens d'avoir accès à l'information. Ces six priorités sont les suivantes:

1. L'amélioration du système de suivi et de gestion des affaires du Conseil. Le Système de gestion des affaires et recherche documentaire (GARD) est un système organisationnel essentiel pour le CCRI; il englobe toutes les affaires et activités du

---

[4] *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* DORS/2001-520.

[5] Pour prendre connaissance du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* et de l'Aperçu du *Règlement* préparé par le CCRI, consulter la rubrique «Quoi de neuf» du site Web suivant: http://www.cirb-ccri.gc.ca/whatsnew/index_f.asp?id=63.

Conseil ainsi que la tenue, le contrôle et le suivi des documents connexes, la mise au rôle, etc.

2. La mise en place d'un système électronique général de gestion des dossiers, des documents et de la correspondance. Ce projet permettra d'améliorer l'efficacité du Conseil sur les plans du contrôle de la correspondance, des renseignements consignés, de la recherche documentaire et de l'accessibilité.

3. Tous les bureaux seront dotés d'installations de vidéoconférence au début du prochain exercice. En plus de rendre le Conseil plus accessible d'accélérer ses processus, ce système éliminera une partie des pertes de temps attribuables aux déplacements et permettra d'entendre plus rapidement les affaires urgentes.

4. Pour que les membres du Conseil puissent continuer leur travail durant les périodes - souvent longues - où ils doivent voyager, le CCRI s'affaire actuellement à mettre en place un système d'accès sûr aux systèmes et bases de données du Conseil à l'intention du personnel et des membres qui travaillent à l'extérieur des bureaux du CCRI.

5. Dans le cadre de la stratégie d'accès sûr à distance, le Conseil a entrepris des démarches pour se doter de son premier Intranet. Le but visé est de disposer de tous les outils nécessaires aux fins de l'échange des renseignements internes qui permettront au Conseil de fonctionner de manière plus rapide et plus efficace, et aux membres ainsi qu'au personnel de communiquer et d'échanger des renseignements importants entre eux.

6. Le Conseil examine la possibilité d'offrir des services visant à améliorer le dépôt électronique des demandes et la communication systématique avec les clients par voie électronique.

3.2 Organisation

Résultat stratégique et secteur d'activité

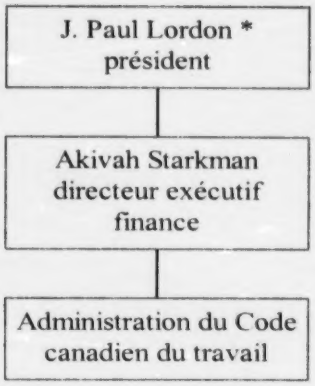
Secteur d'activité	Résultat stratégique	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	Ressources (%)
administration du *Code canadien du travail*	relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services d'évaluation et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de mécanismes pour rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins onéreuses	**8 710,5**	**68**
		le règlement de demandes et de plaintes par l'application des modes appropriés de règlement des différends	• services de règlement des différends	**1 441,7**	**11**
		un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et de circulaires • consultations directes avec la clientèle • réponse aux demandes de renseignements spéciales du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail	**1 518,2**	**12**

Secteur d'activité	Résultat stratégique	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
			• un nouveau service de recherche afin de systématiser les consultations et les échanges avec la collectivité des relations du travail, de se tenir au fait des tendances dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et d'autres compétences, et d'appuyer l'élaboration des politiques internes		
		un *Règlement* et des pratiques efficaces conformément à la version amendée du *Code canadien du travail*, et de la création du CCRI	• consultations avec la clientèle, publications et diffusion du *Règlement* et des pratiques	233,4	2
				11 903,8	93

Nota:

- Les Services des finances, d'administration et des ressources humaines représentent 7% des principaux engagements en matière de résultats.

3.3 Responsabilisation



* Le Conseil canadien des relations industrielles est une agence relevant du portefeuille de la ministre du Travail.

3.4 Dépenses prévues

(en milliers de $)	Prévisions de dépenses 2001-2002*	**Dépenses prévues 2002-2003**	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	9 108,0	12 754,0	12 018,0	11 469,0
Rajustements**	4 103,0	--	--	--
Coût net du programme	13 211,0	12 754,0	12 018,0	11 469,0
Moins : Recettes non disponibles	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)
Plus: Coûts des services reçus sans frais	2 248,2	2 304,1	2 735,3	2 735,3
Total net des dépenses prévues	15 415,2	15 054,1	14 749,3	14 200,3
Équivalents temps plein	100,0	121,0	119,0	118,0

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** **Les rajustements visent à tenir compte des approbations obtenues depuis le Budget principal des dépenses et incluent les initiatives budgétaires.**

Section IV: Annexes

4.1 Secteur d'activité - Administration du *Code canadien du travail*

4.1.1 Objectif du secteur d'activité

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

4.1.2 Description du secteur d'activité

Description du secteur d'activité

Le Conseil a un seul secteur d'activité — l'administration du *Code canadien du travail*. Ce secteur d'activité regroupe trois secteurs de services principaux: les services décisionnels, les services de médiation et les services d'information/de communication.

Lorsque les différends entre les agents négociateurs et les employeurs donnent lieu au dépôt de demandes qui ne peuvent être réglées par les agents des relations du travail (ART) dans les bureaux régionaux, ces différends sont renvoyés au Conseil aux fins de décision. Le Conseil tranche une grande majorité des affaires sur la foi des observations écrites des parties et des rapports d'enquête détaillés préparés par les bureaux régionaux. Les autres affaires sont tranchées après la tenue d'audiences publiques au cours desquelles les parties produisent des éléments de preuve et présentent des arguments à l'appui de leurs positions respectives. Toutes les décisions du Conseil sont rendues par écrit et les motifs de décision sont communiqués aux parties. Par la suite, les motifs de décision sont publiés dans les deux langues officielles pour le bénéfice du milieu des relations du travail en général.

Les services de médiation sont fournis par les bureaux régionaux en vue de régler les demandes et les plaintes de façon rapide et efficace, tout en contribuant à maintenir de bonnes relations entre les parties. Les agents des relations du travail et le personnel chargé de la gestion des affaires dans les bureaux régionaux du Conseil sont chargés de traiter les demandes, les plaintes et les renvois présentés par les clients du Conseil et de faire enquête à leur sujet. Les ART organisent des discussions informelles et des séances de médiation avec les parties afin de régler les questions litigieuses. Le fait de régler les plaintes et les différends au niveau régional élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses, accélère le processus décisionnel et, dans certains cas, peut éviter l'interruption illégale de services importants. Les solutions qui sont trouvées sans l'intervention d'un tiers favorisent davantage l'harmonie au travail et sont bénéfiques pour toutes les parties intéressées.

Les services d'information et de communication sont assurés de façon continue par le Conseil, la direction et le personnel, qui jouent un rôle actif au sein du milieu des relations du travail, à l'occasion de consultations de la clientèle et de présentations par les membres

et le personnel du Conseil, et qui répondent à des demandes de renseignements particulières. La publication et la distribution des *Motifs de décision*, des bulletins et des circulaires fournissent aussi de l'information au sujet de la jurisprudence du Conseil et de ses activités. De plus, le CCRI fournit de l'information sur son site Web. Après avoir procédé à une série de consultations auprès de nombreuses parties, le CCRI a récemment présenté le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*; l'élaboration interactive des nouveaux Avis de pratique, qui aideront la clientèle du CCRI à comprendre ses processus, est en cours.

4.2 Renseignements financiers

Tableau 4.2.1: Source des recettes non disponibles

(en milliers de $)	Prévisions de recettes 2001-02	**Recettes prévues 2002-03**	Recettes prévues 2003-04	Recettes prévues 2004-05
Photocopies des décisions et des documents relatifs aux affaires comme les transcriptions des audiences	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)
Total des recettes non disponibles	(2,0)	(4,0)	(4,0)	(4,0)

Tableau 4.2.2: Coût net du programme pour l'année budgétaire

	Conseil canadien des relations industrielles
(en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	12 754,0
Plus: Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 836,3
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	467,8
Moins: Recettes non disponibles	(4,0)
Coût net du programme pour 2002-2003	**15 054,1**
Équivalents temps plein	121

4.3 Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I-	Relations du travail
Partie II-	Sécurité et santé au travail
Partie III-	Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, L.C. 1998 ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes:

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime «que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

Organisation du ministère

Le Conseil, doté du nombre de membres adéquat, se compose du président, de cinq vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Avec le départ récent d'un membre à temps plein, représentant les employeurs, il devient nécessaire qu'un nouveau membre soit nommé sous peu. Le Conseil a également perdu les services d'un membre à temps partiel au cours du deuxième trimestre de 2001-2002, nécessitant la nomination d'un nouveau membre. De plus, le mandat de plusieurs membres viendra à échéance au cours des mois de février, mars et août 2002. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

(Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante: www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_f.html.)

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à:

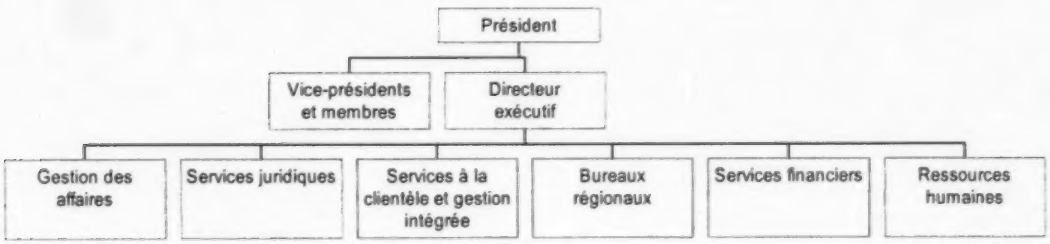
- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;

- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui rend compte directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires des services juridiques, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

Organigramme



Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais: 1-800-575-9696
ATS: 1-800-855-0511
Courriel: info@cirb-ccri.gc.ca
Site Web: www.cirb-ccri.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante: www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_f.html